Deutscher Bundestag **Drucksache 16/807**

16. Wahlperiode 06. 03. 2006

Antwort

der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Karin Binder, Sevim Dagdelen, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 16/719 –

Gleichstellungspolitische Aktivitäten der Bundesregierung

Vorbemerkung der Fragesteller

Mit einem gleichstellungspolitischem Programm der neuen Bundesregierung sei nicht zu rechnen, sagte der Parlamentarische Staatssekretär des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Dr. Hermann Kues, in der Fragestunde der 10. Sitzung des Deutschen Bundestages am 18. Januar 2006 (Plenarprotokoll 16/10, S. 682). Stattdessen wolle die Bundesregierung weitere Aktivitäten und Einzelmaßnahmen unternehmen, um bei der Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben Fortschritte zu machen.

Da kein gleichstellungspolitisches Programm zu erwarten ist und die Bundesregierung sich bisher auf familienpolitische Schwerpunkte wie eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beschränkt, stellt sich uns die Frage, welche konkreten frauenspezifischen Einzelmaßnahmen die Bundesregierung plant, um der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes entgegen zu wirken und die zwar rechtlich verankerte, aber noch immer nicht erreichte materielle Chancengleichheit von Frauen im Erwerbsleben durchzusetzen.

Vorbemerkung der Bundesregierung

Die Anwendung des Prinzips des Gender Mainstreaming ist durchgängiges Leitprinzip des Handelns und gleichstellungspolitisches Programm der Bundesregierung. Eine entsprechende Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist daher auch Programm und wesentlicher Inhalt aller Politikbereiche, insbesondere auch der Arbeitsmarkt- und Gesellschaftspolitik der Bundesregierung. Deshalb sind bei allen gesellschaftlichen Vorhaben regelmäßig die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern zu berücksichtigen. Alle gesetzlichen Maßnahmen ebenso wie jedes einzelne Programm und Projekt der Gleichstellungspolitik sind auf die Aufhebung geschlechtsspezifischer Benachteiligungen gerichtet. Ein wesentliches Ziel der Gleichstellungspolitik ist die verstärkte Einbindung von Frauen in das Wirtschafts- und Erwerbsleben. Die Bundesregierung verfolgt dabei den Doppelansatz von Gender Mainstreaming sowie der spezifischen beruflichen Förderung von Frauen.

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 3. März 2006 übermittelt.

Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

1. Welche konkreten Maßnahmen wird die Bundesregierung ergreifen, um die Rahmenbedingungen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben zu verbessern?

2. Wie will die Bundesregierung dem im aktuellen Gender Datenreport 2005, S. 100, des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) beschriebenen Trend entgegenwirken, dass in den letzten Jahren die Anzahl der erwerbstätigen Frauen durch die Zunahme von Teilzeitbeschäftigung gestiegen ist, während die von Frauen geleistete Erwerbsarbeitszeit insgesamt nicht zugenommen hat?

3. Wird die Bundesregierung angesichts der Tatsache, dass Männer in Deutschland fast zwei Drittel aller abhängig Beschäftigten stellen, die 32 Stunden und mehr pro Woche arbeiten (Gender Datenreport, S. 113), Maßnahmen ergreifen um die Chancen für Frauen auf eine eigenständige existenzsichernde Erwerbstätigkeit zu erhöhen?

   Wenn ja, welche?

   Wenn nein, warum nicht?

Die Fragen 1 bis 3 werden wegen des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben sind existenzsichernde Erwerbstätigkeit und ausreichende Hilfen zur Betreuung und Erziehung von Kindern wesentliche Rahmenbedingungen. Wichtige Schwerpunkte bei der Förderung der Arbeitsmarktchancen von Frauen sind in dieser Legislaturperiode daher der weitere Ausbau der Kinderbetreuung, die Erweiterung des beruflichen Spektrums von Frauen, die Förderung der beruflichen Selbständigkeit und der Karrierechancen von Frauen. Zur Schaffung verbesserter Kinderbetreuungsangebote werden die Angebote institutioneller Kinderbetreuung im Hinblick auf quantitative und qualitative Verbesserung der Tagesbetreuung für unter dreijährige Kinder, die Weiterentwicklung der Tagespflege als gleichberechtigte Alternative, die Stärkung von Initiativen zur betrieblich unterstützten Kinderbetreuung vorangetrieben und der Ausbau von Ganztagsschulen gefördert. Eine stärkere steuerrechtliche Berücksichtigung von Kinderbetreuungskosten wird insbesondere erwerbstätige Mütter und Väter in erheblichem Maße finanziell entlasten. Darüber hinaus soll die sog. Väterkomponente im Rahmen des von der Bundesregierung beschlossenen neuen Elterngeldes einen wichtigen Beitrag dazu leisten, dass Erziehung und Betreuung von Kindern und damit verbundene Reduzierungen oder Unterbrechungen der Erwerbsarbeit stärker als bisher auch von Vätern wahrgenommen wird, entsprechend gesellschaftlich anerkannt und als selbstverständliche Option für Väter etabliert wird.

Mit der „Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“, die in regelmäßigen Abständen bilanziert wird, ist ein wichtiger Schritt zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft vollzogen worden. Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft haben sich damit erstmals zu einer aktiven Gleichstellungspolitik verpflichtet. Am 24. Februar 2006 hat die Bundesregierung die zweite Bilanz zur Umsetzung der Vereinbarung veröffentlicht. Sie dokumentiert die Fortschritte und Erfolge im Bereich der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wirtschaft – vgl. auch die Antwort zu Frage 11.

Zahlreiche Aktivitäten von Bundesregierung und Wirtschaft dienen der Steigerung des Anteils von Frauen in zukunftsorientierten Berufen sowie in Fach- und Führungspositionen. Verbände, Unternehmen und Politik werden sich weiterhin in geeigneten Maßnahmen wie – zum Beispiel der von Jahr zu Jahr erfolgreiche-

ren Aktion Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag – dafür einsetzen, die Orientierung von Mädchen und Frauen auf technikorientierte und vielfach besser bezahlte Berufe zu erhöhen. Freiwillige betriebliche Maßnahmen müssen auch in den kommenden Jahren dazu beitragen, die Berufs- und Karrierechancen der gut ausgebildeten und karriereorientierten Frauen zu erhöhen. Zielgenaue Informationen über Beruf und Karriere sowie eine bessere Vernetzung von Frauen bietet im Internet das mit Bundesmitteln geförderte Portal „Beruf und Karriere für Frauen". Zur besseren Transparenz frauenspezifischer Karriereförderung einzelner Unternehmen fördert die Bundesregierung die Entwicklung der Informationsplattform „genderdax" im Internet.

Auch gilt es, das berufliche und unternehmerische Potenzial von Frauen besser als bisher zu erschließen und für die wirtschaftliche Entwicklung nutzbar zu machen. So fördert die Bundesregierung u. a. den Auf- und Ausbau einer bundesweiten Gründerinnenagentur (bga), die Frauen in allen Branchen und allen Phasen der Gründung informieren und unterstützen soll.

Für den Bereich der Bundesverwaltung hat die Bundesregierung mit dem seit dem 5. Dezember 2001 geltenden Bundesgleichstellungsgesetz Möglichkeiten geschaffen, dass Frauen und Männer mit Familienpflichten die Möglichkeit haben, in einem Umfang zu arbeiten, der finanziell eine eigenständige Existenz sichern kann. Die Flexibilisierungsmöglichkeiten von Arbeitszeiten und Arbeitsorten, insbesondere durch aufgelöste Kernzeiten und durch Telearbeitsplätze, die das Bundesgleichstellungsgesetz fördern will, werden in den obersten Bundesbehörden gut angenommen. Einzelheiten dazu werden in dem Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Bundesgleichstellungsgesetz dem Bundestag noch in diesem Jahr vorgelegt werden.

Die Bundesregierung begrüßt die Tatsache, dass die Anzahl der erwerbstätigen Frauen in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen ist und wertet dies als Erfolg ihrer vielfältigen Initiativen und Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Nach einer im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit durchgeführten Befragung gaben 70 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit reduziert haben, an, dass durch Teilzeitarbeit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert wurde.

Die Bundesregierung fördert weiterhin mit einer Vielzahl von Maßnahmen die Beschäftigung von Frauen in Vollzeittätigkeiten. So verpflichtet § 8 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) die Träger der Arbeitsförderung, die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die Überwindung des geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes auszurichten. Frauen sind zu diesem Zweck mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Arbeitslosigkeit zu fördern.

4. Wird die Bundesregierung angesichts dessen, dass 76 Prozent aller ausschließlich geringfügig Beschäftigten weiblichen Geschlechts sind (Gender Datenreport, S. 118), konkrete Maßnahmen ergreifen um mehr Frauen in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse zu bringen?

   Wenn ja, welche und in welchem Verhältnis stehen diese Maßnahmen zum Konzept der Minijobs?

   Wenn nein, warum nicht?

Der im „1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland" aufgeführte und in der Frage zitierte Frauenanteil bei den ausschließlich geringfügig Beschäftigten von 76 Prozent beruht auf dem Mikrozensus 2004, d. h. einer Hochrechnung von Befragungsergebnissen. Dem Bericht selbst ist der Frauenanteil von 68,1 Prozent an den aus-

schließlich geringfügig Beschäftigten im Jahresdurchschnitt 2004 gemäß der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit zu entnehmen. Der Anteil der bei der Minijob-Zentrale gemeldeten geringfügig beschäftigten Frauen lag im Dezember 2005 nur bei 63,9 Prozent. An anderer Stelle wird im „Gender-Report“ darauf hingewiesen, dass die Teilzeitarbeit generell eine „weibliche Domäne“ darstelle. Zur Jahresmitte 2004 waren 84,7 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten Frauen. Zum Vergleich: Laut Beschäftigtenstatistik mit Stand 30. Juni 2000 lag der Anteil der Frauen an sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung noch bei 86 Prozent.

Die Bundesregierung weist darauf hin, dass das Niveau der geringfügigen (Frauen-)Beschäftigung im Verhältnis zu sozialversicherungspflichtiger (Teilzeit-)Beschäftigung u. a. vom sektoralen Wandel und den in den einzelnen Wirtschaftsbereichen unterschiedlichen Arbeitsorganisations- und Personaleinsatz-Konzepten abhängig ist.

Im Rahmen der derzeit stattfindenden wissenschaftlichen Evaluation der Arbeitsmarktreformen „Hartz I bis III“ gilt ein besonderes Interesse der Überprüfung möglicher geschlechterspezifischer Wirkungen der Reform der Minijobs.

Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass im Rahmen der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse die Möglichkeit besteht, auf die Versicherungsfreiheit zu verzichten, indem die Aufstockungsoption genutzt wird. Geringfügig Beschäftigte, für die der Arbeitgeber Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung zahlt, haben die Möglichkeit, diesen Pauschalbeitrag auf den vollen Pflichtbeitrag zu ergänzen und damit Ansprüche auf das volle Leistungsspektrum der Rentenversicherung zu erwerben. Diese Möglichkeit wurde insbesondere zur Verbesserung der Altersvorsorge von Frauen geschaffen.

Die Bundesregierung beabsichtigt, die Pauschalabgaben für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse im gewerblichen Bereich um 5 Prozentpunkte auf insgesamt 30 Prozent (einschließlich 2 Prozent Pauschalsteuer) anzuheben. Damit sinkt die Attraktivität dieser sozialversicherungsfreien Beschäftigungsform im Verhältnis zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung.

5. Welche Konsequenzen zieht die Bundesregierung aus dem Befund, dass das Einkommen von Frauen in Deutschland durchschnittlich mindestens 20 Prozent unter dem von Männern liegt und Deutschland unter den EU-Staaten einen der letzten Rangplätze im Hinblick auf die Angleichung der Einkommen von Frauen und Männern einnimmt (Gender Datenreport, S. 212)?

Infolge eindeutiger Rechtslage – der Grundsatz der Lohngleichheit ist im deutschen Recht schon lange verankert – sind Unterschiede bei dem Durchschnittserwerbseinkommen zwischen Männern und Frauen in der Regel nicht auf direkte Lohndiskriminierungen von Frauen, sondern, wie in anderen Ländern auch, auf mittelbare Ursachen zurückzuführen. So zeigt sich zum Beispiel, dass insbesondere auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt viele Frauen dort beschäftigt sind, wo allgemein weniger verdient wird: in mittleren bis unteren beruflichen Positionen, in schlechter zahlenden Branchen und geringer entlohnten Beschäftigungsfeldern und Berufen, in eher kleineren Betrieben, wo vielfach schlechter bezahlt wird. Zudem erlangen Frauen seltener eine so lange Betriebszugehörigkeit wie Männer. Als weitere Ursache sind die im internationalen Vergleich bisher eher langen familienbedingten Berufsunterbrechungen von Frauen zu nennen.

Eine Angleichung bestehender Einkommensunterschiede wird letztlich durch eine Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Frauen insgesamt, insbeson-

dere durch eine Aufweichung von geschlechtsspezifischer Segregation und Diskrepanz zwischen Qualifikation und beruflicher Position sowie einer stärkeren Angleichung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit und der Lebensarbeitszeit von Frauen und Männern zu erreichen sein.

Die Bundesregierung beabsichtigt durch ihren mehrdimensionalen Ansatz in der Gleichstellungspolitik, dass noch bestehende Nachteile im beruflichen Werdegang und daraus resultierende Entgeltunterschiede weiter verringert werden. Im Übrigen wird auf die Beantwortung zu den Fragen 1 bis 3 verwiesen.

6. Wie plant die Bundesregierung sicherzustellen, dass der in Artikel 141 EG-Vertrag festgeschriebene Grundsatz des gleichen Entgeltes für Männer und Frauen bei gleicher und gleichwertiger Arbeit angewendet wird?

   a) Wie wird die Bundesregierung darauf Einfluss nehmen, dass die beteiligten Tarifpartner mittelbare Lohndiskriminierungen aktiv beseitigen?

Fragen der Lohnfindung sind in Deutschland Aufgabe der Tarifvertragsparteien. Innerhalb der bestehenden Rahmenbedingungen wird die Bundesregierung gleichwohl aktiv darauf hinwirken, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen nicht nur bei gleicher, sondern auch bei gleichwertiger Arbeit angewandt wird.

   b) Sind gesetzliche Verfahrensvorschriften zur Umsetzung des Artikels 141 EG-Vertrag geplant?

   Wenn ja, welche und orientieren sich diese am Beispiel anderer Länder wie zum Beispiel das Entgeltgleichheitsgesetz in Schweden?

   Wenn nein warum nicht?

In § 612 Abs. 3 des Bürgerlichen Gesetzbuches ist geregelt, dass bei einem Arbeitsverhältnis für gleiche oder gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers eine geringere Vergütung vereinbart werden darf als bei einem Arbeitnehmer des anderen Geschlechts. Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers besondere Schutzvorschriften gelten. Durch diese gesetzliche Regelung sind die Anforderungen von Artikel 141 EG-Vertrag erfüllt.

   c) Wird die Bundesregierung die neue Eingruppierungsordnung des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes einer systematischen, gender-sensiblen Prüfung unterziehen?

   Wenn nein, wie wird sie sicher stellen, dass traditionell überwiegend von Frauen geleistete Tätigkeiten im Vergleich zu traditionell überwiegend von Männern geleisteten Tätigkeiten nicht geringer bewertet und niedriger bezahlt werden?

Die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes haben sich in einer Prozessvereinbarung vom 9. Januar 2003 darauf verständigt, das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes umfassend zu modernisieren. Im Rahmen dieser Verhandlungen sind die Tarifvertragsparteien übereingekommen, alle zu verhandelnden Themen auch unter dem Gesichtspunkt der mittelbaren Diskriminierung umfassend zu erörtern. Mit dem Tarifabschluss vom 9. Februar 2005 haben Bund, Kommunen und Gewerkschaften ein modernes, leistungsorientiertes und diskriminierungsfreies Tarifrecht vereinbart. Auch bei der Ausgestaltung der neuen Entgeltordnung ist der Aspekt der Diskriminierungsfreiheit von beson-

derer Bedeutung. In den noch nicht abgeschlossenen Eingruppierungsverhandlungen werden Gender-Aspekte daher intensiv diskutiert.

7. Welche konkreten Maßnahmen plant die Bundesregierung, um der Situation entgegenzuwirken, dass Frauen in Entscheidungspositionen wesentlich seltener zu finden sind als Männer (Gender Datenreport, S. 130)?

Ursachen für die fehlende Repräsentanz von Frauen in Führungsebenen sind die mangelnde Vernetzung von Frauen sowie fehlende Informationen, die Männer häufig durch informelles Mentoring aufweisen können. Das Portal „Beruf und Karriere für Frauen“, das vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert wird, bietet gezielte Unterstützung für Frauen, die eine Karriere starten bzw. ein Unternehmen gründen wollen. Durch ein umfassendes Angebot an Informationen, kompetenten Ansprechpartner/innen und Austauschmöglichkeiten werden Frauen ermutigt und gefördert, ihre Pläne auch aktiv umzusetzen.

Darüber hinaus gilt es, in allen gesellschaftlichen Bereichen überkommene Einstellungen im Hinblick auf das beruflich-fachliche Potenzial von Frauen allgemein und insbesondere von Frauen mit Kindern abzulegen sowie Familien- und ehrenamtliche Kompetenzen als zusätzliche Qualifikation anzuerkennen, statt sie pauschal als nachteilig für den beruflichen Aufstieg zu bewerten. Die Unterstützung dieser Bewusstseinsbildung ist in allen gleichstellungspolitischen Maßnahmen der Bundesregierung immanent und auch konkreter Bestandteil der Arbeitsmarktpolitik.

Im Hinblick auf die Besetzung von Gremien im Einflussbereich des Bundes wird die Bundesregierung in diesem Jahr einen Bericht zum Bundesgremienbesetzungsgesetz erstellen und dem Bundestag vorlegen. Auf Grundlage der Ergebnisse des Berichtes wird zu prüfen sein, wie die Gremienbesetzungspraxis weiter gefördert werden kann, um den Anteil von Frauen in Gremien und damit in diesen Entscheidungspositionen zu erhöhen (siehe im Übrigen auch die Antwort zu den Fragen 1 bis 3).

8. Plant die Bundesregierung zukünftig die Vergabe von Aufträgen aus der öffentlichen Hand auch daran zu knüpfen, dass die jeweiligen Unternehmen bzw. Betriebe gleichstellungsorientiert arbeiten?

   Wenn ja, in welcher Form?

   Wenn nein, warum nicht?

Die Vergabe öffentlicher Aufträge erfolgt nach den einschlägigen Bestimmungen des vierten Abschnittes des Gesetzes gegen Wettbewerbsbestimmungen (GWB), der hierauf beruhenden Vergabeverordnung (VgV) sowie der Verdingungsordnung für Leistungen (VOL); der Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen (VOB) und der Verdingungsordnung für freiberufliche Leistungen (VOF) ausschließlich an fachkundige, zuverlässige und leistungsfähige Unternehmen. Den Zuschlag erhält das wirtschaftlichste Angebot. Andere oder weitergehende Forderungen, hierzu gehört auch die Forderung, dass Unternehmen gleichstellungsorientiert arbeiten, dürfen an Auftragnehmer nur gestellt werden, wenn dies durch Bundes- oder Landesgesetz vorgesehen ist (§ 97 Abs. 4 GWB).

Eine Änderung im Sinne der Anfrage wäre nur durch eine Gesetzesänderung möglich. Hierzu steckt das Europäische Recht jedoch einen sehr engen Rahmen. Danach ist die Verknüpfung der öffentlichen Auftragsvergabe mit der Forderung nach gleichstellungsorientiertem Arbeiten im jeweiligen Unternehmen bzw. Betrieb unzulässig. Insoweit sieht die Bundesregierung auch keine rechtliche Möglichkeit für solche gesetzgeberischen Maßnahmen.

9. Wie steht die Bundesregierung zu der im Gender Datenreport (S. 212 f) beschriebenen Problematik, dass das deutsche Berufsbildungssystem großen Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern Vorschub leistet, insofern dass im Rahmen der meist von Männern wahrgenommenen betrieblichen Ausbildung im Bereich der industriellen und handwerklichen Berufe eine Grundlage für Weiterbildung und Aufstieg angeboten wird, während dies in den vorwiegend von Frauen besuchten schulischen Ausbildungsgängen und Büroberufen nur in Ausnahmen der Fall ist?

   a) Sind Maßnahmen geplant, um dieser geschlechtsspezifischen Segregation der Ausbildungssysteme entgegenzuwirken?

      Wenn ja, welche?

      Wenn nein, warum nicht?

   b) Sind konkrete Maßnahmen wie zum Beispiel Modellprojekte geplant, um die Ausbildung von Mädchen und jungen Frauen in zukunftsorientierten Berufen zu fördern, wie dies zum Beispiel in Sachsen-Anhalt der Fall ist?

Die Bundesregierung kann bei der Beurteilung des Berufsbildungssystems keine Geschlechterdiskriminierung feststellen. Mädchen erreichen höhere und bessere Schulabschlüsse, 2004/2005 lag der Frauenanteil an den Abiturienten bei 56 Prozent. 2004 waren 49 Prozent der Studienanfänger und Studienabsolventen Frauen. Zum 20. September 2005 wurden rund 550 000 neue Ausbildungsverträge geschlossen, davon knapp 42 Prozent von Mädchen und jungen Frauen. Hinsichtlich der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen gibt es – so eine aktuelle Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung – zwar Abweichungen zwischen den Werten für männliche (alte Länder 636 Euro/neue Länder 540 Euro) und weibliche Auszubildende (602 Euro/511 Euro), was jedoch primär auf das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten zurückzuführen ist. Aus Sicht der Bundesregierung ist es ein wichtiger Ansatz, hier mit Aktivitäten anzusetzen, die tradierten, primär geschlechtsspezifischen Berufswahlpräferenzen entgegenwirken.

Die Bundesregierung zielt mit einer Reihe von Maßnahmen und Aktivitäten auf eine verbesserte und insofern „geschlechtsneutrale“ Berufsvorbereitung, zum Beispiel auch gemeinsam mit der Wirtschaft im Nationalen Ausbildungspakt oder als Förderbaustein beim Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER.

Eine Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB 2003) hat gezeigt, dass insbesondere auch Berufsbezeichnungen die berufliche Orientierung von jungen Frauen und Männern beeinflussen und daher nicht unerheblich für eine geschlechtsspezifische Berufswahl sind. Ziel bei Neuordnungsverfahren ist daher, stigmatisierende Elemente bei Berufsbezeichnungen zu vermeiden. Hierfür hat das BiBB geeignete Instrumente entwickelt.

Um das eingeschränkte Berufswahlverhalten von jungen Frauen bereits während der Schulzeit aufzubrechen und zu erweitern, hat die Bundesregierung zahlreiche Maßnahmen auch in erfolgreicher Zusammenarbeit mit der Wirtschaft initiiert. Beispielhaft sind folgende zu nennen:

- Girls’ Day – Mädchen-Zukunftstag: eine bundesweite Maßnahme zur Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen in Richtung naturwissenschaftlich-technische Berufe
- JobLab: ein multimediales Planspiel als Entscheidungshilfe zur Berufsfindung, insbesondere in Richtung moderner, zukunftsträchtiger technischer Berufe
- Roberta: ein Roboterkursprogramm speziell für Mädchen zum Entwerfen, Konstruieren und Programmieren von Robotern

- LizzyNet: eine speziell für Mädchen entwickelte Online-Plattform mit einem großen Informationsangebot insbesondere auch über neue zukunftsweisende technische Berufe

10. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, dass die Ausgestaltung der sozialen Sicherungssysteme nicht mehr am so genannten Ernährermodell orientiert sein kann und darf, demzufolge in heterosexuellen Paarbeziehungen Männer den Familienunterhalt verdienen, während Einkommen von Frauen bestenfalls als Zuverdienst zu betrachten sind?

    Wenn ja, wie will sie den veränderten Lebensbedingungen einer modernen Gesellschaft Rechnung tragen und für individuelle Sicherung sorgen?

    Wenn nein, warum nicht?

Die Orientierung des Rechts der gesetzlichen Rentenversicherung am so genannten Ernährermodell ist bereits vor zwanzig Jahren mit der Einführung des wichtigsten Elements der familienpolitischen Leistungen im Rahmen der Rentenversicherung, der Schaffung von Kindererziehungszeiten, aufgegeben worden. Seitdem sind die familienpolitischen Leistungen zum Aufbau einer eigenständigen Alterssicherung von Frauen ständig ausgebaut worden (Verlängerung der Kindererziehungszeiten auf drei Jahre pro Kind für Geburten ab 1992, additive Bewertung beim Zusammentreffen von Kindererziehungszeiten mit anderen Beitragszeiten, Einführung von Kinderberücksichtigungszeiten von der Geburt des ersten Kindes bis zum 10. Lebensjahr des letztgeborenen Kindes, kindbezogene Höherbewertung von Beitragszeiten, Nachteilsausgleich für Mehrfacherziehung und rentenrechtliche Berücksichtigung von Pflegezeiten). Alle diese familienpolitischen Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung werden unabhängig vom Familienstand und vom Geschlecht gewährt, so dass sowohl Verheiratete als auch Alleinstehende in den Genuss dieser Leistungen kommen können.

Darüber hinaus ist im Jahre 2002 das Rentensplitting unter Ehegatten eingeführt worden. Hierdurch haben Ehegatten ein Wahlrecht zur partnerschaftlichen (hälftigen) Teilung der in der Ehezeit erworbenen Rentenanwartschaften. Eine solche Teilung wirkt bereits zu Lebzeiten beider Ehegatten und führt regelmäßig zu höheren eigenständigen Rentenleistungen für die Frau.

Letztlich wird aber erst eine weiter zunehmende Erwerbstätigkeit die eigenständigen Rentenanwartschaften von Frauen deutlich erhöhen. Deshalb ist es der Bundesregierung besonderes wichtig, die Rahmenbedingungen für eine Erwerbstätigkeit Erziehender entscheidend zu verbessern. Insoweit wird auf die in der Antwort zu den Fragen 1 bis 3 gemachten Aussagen verwiesen.

Auch die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung orientiert sich nicht am so genannten Ernährermodell. So steht den Mitgliedern und Versicherten in beiden Systemen unabhängig von der Höhe ihres Einkommens und ihrer Beitragszahlungen das gleiche Leistungsspektrum zur Verfügung. Zudem hat jeder Einwohner im Verlaufe seines Lebens i. d. R. mindestens einmal Zugang zur gesetzlichen Krankenversicherung, zum Beispiel als beitragsfrei mitversichertes Familienmitglied oder Auszubildender, Student oder abhängig Beschäftigter mit einem Einkommen unterhalb der Versicherungspflichtgrenze. Und jeder dieser Versicherten hat i. d. R. die Möglichkeit, im Anschluss an die Beendigung der Versicherungspflicht oder der Familienversicherung als freiwilliges Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung zu verbleiben, sofern die erforderlichen Vorversicherungszeiten erfüllt sind. Der Zugang zur gesetzlichen Krankenversicherung ist damit weitestgehend unabhängig von dem jeweiligen Lebensmodell, für das sich die Betroffenen entscheiden.

11. Anhand welcher Indikatoren bemisst die Bundesregierung Erfolg oder Misserfolg der freiwilligen Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft?

 a) Wann ist mit einer aussagekräftigen Bilanz zu rechnen?

 b) Plant die Bundesregierung im Falle einer negativen Bilanz der freiwilligen Vereinbarung die ursprünglichen Pläne der ehemaligen Gleichstellungsministerin Christine Bergmann wieder aufzunehmen und ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft zu veranlassen?

 Wenn nein, warum nicht?

Die Bundesregierung und die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft haben die zweite Bilanz zur Umsetzung der Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft am 24. Februar 2006 unter www.bmfsfj.de veröffentlicht.

Schwerpunkt der zweiten Bilanz ist das Thema Frauen in Führungspositionen. Die Bilanz enthält eine aktuelle, auf das Thema konzentrierte Bestandsaufnahme und die Darstellung aktueller Konzepte und Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen im Führungskräftebereich. Sie umfasst insbesondere neue Daten zur beruflichen und privaten Situation, die vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) erhoben und ausgewertet wurden. Soweit es die Datenlage zulässt, werden quantitative und qualitative Vergleiche der Situation seit Inkrafttreten der Vereinbarung im Jahr 2001 und der aktuellen Situation dargestellt.

Die Bilanz zeigt, dass die Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Balance von Familie und Beruf in den letzten zwei Jahren durch gezielte Maßnahmen von Politik und Wirtschaft in vielen Bereichen gefördert und vorangetrieben wurden, aber auch, wo noch Handlungsbedarf besteht. Besonders positive Ansätze und Ergebnisse gibt es bei der Erweiterung des beruflichen Spektrums von Frauen, ihren Karrieremöglichkeiten und den Hilfen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Bundesregierung hat 2001 bewusst den Weg eingeschlagen, durch eine freiwillige Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und der Wirtschaft die Chancengleichheit zu fördern. Die Zusammenarbeit der Unterzeichner der Vereinbarung hat sich bewährt und ist seitdem von allen Partnern kontinuierlich ausgebaut worden. Die Bundesregierung und die Spitzenverbände der Wirtschaft sind sich einig, den Weg, der mit der Vereinbarung beschritten wurde, fortzusetzen und die Strategie positiver Anreize weiterzuverfolgen – hierzu zählen zum Beispiel die gemeinsame Initiative Girls’ Day oder das erfolgreiche Projekt zur Schaffung lokaler Bündnisse für Familienfreundlichkeit in Wirtschaft und Gesellschaft. Es besteht ferner Einigkeit, dass es weiterer erheblicher Anstrengungen bedarf, damit die Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Familienfreundlichkeit vorankommen. Hier stehen insbesondere auch Unternehmensleitungen und Betriebsräte in der Verantwortung, die Möglichkeiten, die es heute schon gibt, auszuschöpfen.

Gesetzliche Regelungen – im Sinne eines zusätzlichen Gleichstellungsgesetzes für die private Wirtschaft – sind nicht beabsichtigt, da sie an der betrieblichen Realität wenig ändern und sogar kontraproduktive Wirkung entfalten würden. Davon unberührt ist selbstverständlich die geplante Umsetzung der Antidiskriminierungs-Richtlinien mit der vorgesehenen Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle.

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Amsterdamer Str. 192, 50735 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Telefax (02 21) 97 66 83 44
ISSN 0722-8333